

令和7年度
港区指定管理者制度導入施設
労働環境モニタリング報告書
(概要版)

目次

1	労働環境モニタリングの目的	1
2	労働環境モニタリングの対象施設	1
3	令和7年度の労働環境モニタリングの対象施設と事業者	1
4	労働環境モニタリングの体制	2
5	労働環境モニタリングの内容	2
6	労働環境モニタリングの実施スケジュール一覧	3
7	アンケート	5
8	項目別の労働環境モニタリング結果の概要及び改善状況	6
9	総評	9

1 労働環境モニタリングの目的

指定管理者制度導入施設における利用者の安全・安心の確保をはじめ、区民（利用者）サービス維持・向上の観点から、施設職員の労働環境について確認し、安定的に区民サービスを提供するための環境が整っていることを確認するとともに、必要に応じて指定管理者に指導・助言することにより、より良い区民サービスを提供できる労働環境を整備することを目的としています。

2 労働環境モニタリングの対象施設

指定管理者制度を導入している全ての施設を対象としています。

(1) 実施年度

指定期間が5年の施設は2年目に実施し、指定期間が10年の施設は2年目及び7年目に実施します。

(2) 施設のグループ化を行っている場合の取扱い

施設の管理・運営内容が同じで、かつ、同一の事業者が指定管理者となっている場合は、いずれか一つの施設を対象とします。

※ただし、施設への職員配置の常駐の有無、業務の内容、所属及び主たる勤務先の3つの要素により対象外とすることがあります。

3 令和7年度の労働環境モニタリングの対象施設と事業者

次の14施設、23事業者が対象です。

対象施設名	事業者（指定管理者）
田町駅東口自転車等駐車場	NCD株式会社
	株式会社ニッケイトラスト
麻布十番公共駐車場	タイムズ24株式会社
	タイムズサービス株式会社
	日本管財株式会社
特定公共賃貸住宅シティハイツ竹芝	株式会社東急コミュニティー
	東急セキュリティ株式会社
芝浦港南区民センター	公益財団法人港区スポーツふれあい文化健康財団
高輪区民センター	社会福祉法人奉優会
男女平等参画センター	株式会社明日葉

港南いきいきプラザ	株式会社ピーウォッシュ
	太平ビルサービス株式会社
障害者グループホーム芝浦	社会福祉法人長岡福祉協会
健康増進センター	野村不動産ライフ&スポーツ株式会社
麻布図書館	ナカバヤシ株式会社東京本社
三田図書館	株式会社図書館流通センター
	大星ビル管理株式会社
郷土歴史館	アクティオ株式会社
	株式会社東急コミュニティー
生涯学習センター	公益財団法人港区スポーツふれあい文化健康財団
スポーツセンター	株式会社ピーウォッシュ
	アシックススポーツファシリティーズ株式会社
	株式会社東急コミュニティー

4 労働環境モニタリングの体制

東京都社会保険労務士会港支部に所属している社会保険労務士から担当を選任し、業務経験豊富な者(労働環境モニタリングの経験がある者)をリーダーとして7グループを編成し、各グループ3名又は4名の体制で実施しました。

5 労働環境モニタリングの内容

施設と施設に勤務する職員に関する事項について、次の手順で労働環境モニタリングを実施しました。なお、賃金台帳、出勤簿など職員ごとに作成されている資料については、サンプルを抽出し確認をしました。

(1) 事前提出資料の確認

事業者から就業規則等の労働環境に関する資料、対象施設の組織図、人事集計表等の提出を受け、実地調査の前に内容を確認しました。

(2) 実地調査

事業者に対して施設の所管課の立会いのもと、労働環境や事前提出資料の内容に関してヒアリングを実施しました。

(3) 調査結果の作成

事前提出書類の内容及び実地調査の結果に基づき、「労働環境モニタリングヒアリング結果」を作成し、改善の必要な事項を事業者へ提示しました。

(4) 改善策の確認

事業者との間で事実誤認の有無について確認をした後に、「労働環境モニタリングヒアリング結果」に基づき、事業者が検討した改善策を確認しました。

(5) 改善状況の確認

事業者から令和7年11月30日を改善の期限として報告のあった内容に基づき、改善状況を確認しました。

6 労働環境モニタリングの実施スケジュール一覧

対象施設	田町駅東口自転車等駐車場		麻布十番公共駐車場
事業者 (指定管理者)	NCD株式会社	株式会社ニッケイトラスト	タイムズ24株式会社
担当社労士	◎松原熙隆、谷川あづさ、鶴岡康幸		◎池本政幸、篠崎孝、丹羽真樹
事前提出資料の確認	令和7年6月9日～ 7月29日	令和7年6月9日～ 7月24日	令和7年6月10日～ 7月22日
実地調査	令和7年7月30日	令和7年7月25日	令和7年7月23日
調査結果の作成	令和7年7月30日～ 8月14日	令和7年7月26日～ 8月14日	令和7年7月23日～ 8月18日
改善策の確認	令和7年8月15日～ 9月19日	令和7年8月15日～ 9月19日	令和7年9月3日～ 9月11日
改善状況の確認	令和7年9月20日～ 10月23日	令和7年9月20日～ 10月27日	令和7年9月11日～ 11月30日

対象施設	麻布十番公共駐車場		特定公共賃貸住宅シティ ハイツ竹芝
事業者 (指定管理者)	タイムズサービス株式会社	日本管財株式会社	株式会社東急コミュニティー
担当社労士	◎池本政幸、篠崎孝、丹羽真樹		◎浪越淳二、白土広昭、濱田浩一、茨田香里
事前提出資料の確認	令和7年6月10日～ 7月16日	令和7年6月10日～ 7月16日	令和7年6月9日～ 7月21日
実地調査	令和7年7月17日	令和7年7月17日	令和7年7月22日
調査結果の作成	令和7年7月17日～ 8月18日	令和7年7月17日～ 8月18日	令和7年7月22日～ 8月20日
改善策の確認	令和7年9月3日～ 9月11日	令和7年9月3日～ 9月11日	令和7年9月11日～ 9月17日
改善状況の確認	令和7年9月11日～ 11月30日	令和7年9月11日～ 11月28日	令和7年9月17日

対象施設	特定公共賃貸住宅シティ ハイツ竹芝	芝浦港南区民センター	高輪区民センター
------	----------------------	------------	----------

事業者 (指定管理者)	東急セキュリティ株式会社	公益財団法人港区スポーツふれあい文化健康財団	社会福祉法人 奉優会
担当社労士	◎浪越淳二、白土広昭、濱田浩一、茨田香里	◎向井了一、大嶋亨一、根岸美和子、柳田真	◎酒井登志枝、真下陽子、山岡克至
事前提出資料の確認	令和7年6月9日～ 7月21日	令和7年6月9日～ 7月22日	令和7年6月9日～ 7月29日
実地調査	令和7年7月22日	令和7年7月23日	令和7年7月30日
調査結果の作成	令和7年7月22日～ 8月20日	令和7年7月23日～ 8月18日	令和7年7月30日～ 8月20日
改善策の確認	令和7年9月17日～ 11月21日	令和7年9月4日～ 9月8日	令和7年8月26日～ 8月26日
改善状況の確認	令和7年11月22日	令和7年9月22日～ 11月30日	令和7年9月29日～ 9月29日

対象施設	男女平等参画センター	港南いきいきプラザ	
事業者 (指定管理者)	株式会社明日葉	株式会社ピーウォッシュ	太平ビルサービス株式会社
担当社労士	◎松原熙隆、谷川あづき、鶴岡康幸	◎向井了一、大嶋亨一、根岸美和子、柳田真	
事前提出資料の確認	令和7年6月9日～ 7月30日	令和7年6月9日～ 7月28日	令和7年6月9日～ 7月28日
実地調査	令和7年7月31日	令和7年7月29日	令和7年7月29日
調査結果の作成	令和7年7月31日～ 8月14日	令和7年7月29日～ 8月18日	令和7年7月29日～ 8月18日
改善策の確認	令和7年8月15日	令和7年9月1日	令和7年8月21日
改善状況の確認	令和7年8月16日～ 11月26日	令和7年9月30日～ 11月30日	令和7年9月30日～ 11月30日

対象施設	障害者グループホーム芝浦	港区健康増進センター	港区立麻布図書館
事業者 (指定管理者)	社会福祉法人長岡福祉協会	野村不動産ライフ&スポーツ株式会社	ナカバヤシ株式会社東京本社
担当社労士	◎塚本絵利、加藤美保、畑野憲郎	◎酒井登志枝、真下陽子、山岡克至	◎酒井登志枝、真下陽子、山岡克至
事前提出資料の確認	令和7年6月10日～ 7月30日	令和7年6月9日～ 7月23日	令和7年6月9日～ 7月24日
実地調査	令和7年7月31日	令和7年7月24日	令和7年7月25日
調査結果の作成	令和7年7月31日～ 8月17日	令和7年7月24日～ 8月20日	令和7年7月25日～ 10月30日
改善策の確認	令和7年8月29日～ 10月17日	令和7年9月1日	令和7年11月13日
改善状況の確認	令和7年11月30日	令和7年9月1日～ 9月12日	令和7年11月30日

対象施設	三田図書館	三田図書館	郷土資料館
事業者 (指定管理者)	株式会社図書館流通センター	大星ビル管理株式会社	アクティオ株式会社
担当社労士	◎塚本絵利、加藤美保、畑野憲郎	◎塚本絵利、加藤美保、畑野憲郎	◎浪越淳二、白土広昭、濱田浩一、茨田香里

事前提出資料の確認	令和7年6月10日～ 7月23日	令和7年6月10日～ 7月16日	令和7年6月9日～ 7月27日
実地調査	令和7年7月24日	令和7年7月17日	令和7年7月28日
調査結果の作成	令和7年7月24日～ 8月17日	令和7年7月17日～ 8月17日	令和7年7月28日～ 8月20日
改善策の確認	令和7年9月17日～ 9月18日	令和7年10月17日	令和7年9月11日～ 9月16日
改善状況の確認	令和7年11月30日	令和7年11月30日	令和7年9月17日

対象施設	郷土資料館	生涯学習センター	スポーツセンター
事業者 (指定管理者)	株式会社東急コミュニティー	公益財団法人港区スポーツふれあい文化健康財団	株式会社ピーウォッシュ
担当社労士	◎浪越淳二、白土広昭、濱田浩一、茨田香里	◎向井了一、大嶋亨一、根岸美和子、柳田真	◎深澤一彦、野瀬一司、三谷多嘉根
事前提出資料の確認	令和7年6月9日～ 7月27日	令和7年6月9日～ 7月23日	令和7年6月10日～ 7月30日
実地調査	令和7年7月28日	令和7年7月24日	令和7年7月31日
調査結果の作成	令和7年7月28日～ 8月20日	令和7年7月24日～ 8月18日	令和7年7月31日～ 8月18日
改善策の確認	令和7年9月11日～ 9月16日	令和7年9月5日	令和7年8月26日～ 10月21日
改善状況の確認	令和7年9月17日	令和7年9月22日～ 11月30日	令和7年11月30日

対象施設	スポーツセンター	スポーツセンター
事業者 (指定管理者)	アシックススポーツファシリティーズ株式会社	株式会社東急コミュニティー
担当社労士	◎深澤一彦、野瀬一司、三谷多嘉根	◎深澤一彦、野瀬一司、三谷多嘉根
事前提出資料の確認	令和7年6月10日～ 7月30日	令和7年6月10日～ 7月25日
実地調査	令和7年7月31日	令和7年7月25日
調査結果の作成	令和7年7月31日～ 8月18日	令和7年7月25日～ 8月18日
改善策の確認	令和7年8月29日～ 10月21日	令和7年8月26日～ 10月21日
改善状況の確認	令和7年11月30日	令和7年11月30日

(注) 担当社労士欄中◎はリーダー

7 アンケート

施設長と職員に対してアンケート（無記名式。施設長のみ記名式。）による意識調査を実施しました。質問は、経営方針の理解、職場環境、人間関係、労働条件、将来ビジョン、ハラスメントなどに関する内容としました。回答総数は職員が332枚（施設長の対職員用含む）、請負契約を締結している職員が4枚でした。

8 項目別の労働環境モニタリング結果の概要及び改善状況

(1) 就業規則

就業規則は、全体として現在の労働法規に準拠した内容となっており、多様な雇用形態で構成されている事業所については、雇用形態別に作成されていました。また、全ての事業者において、労働基準監督署への届出及び職員への周知が適正に行われていることを確認しました。

なお、6事業者で労働基準法及び労働関係法改正に対応していない箇所や現在の運用と一致していない箇所がみられ、そのうち4事業者が育児・介護休業に関する一部規定が法律要件を満たしていませんでした。

主な指摘事項	改善状況
① 1箇月単位の変形労働時間制に関する規定の明確化	① 就業規則を改正し、令和8年4月1日までに労働基準監督署へ届出予定
② 賃金計算の端数処理の方法の記載	② 就業規則を改正し、令和8年4月1日までに労働基準監督署へ届出予定
③ 各種ハラスメントについての事実関係の確認に協力したことを理由とした解雇その他不利益な取り扱いをされない旨の定めと労働者への周知・啓発	③ ハラスメント防止に関する規定を令和7年11月1日付で改正し、令和7年12月19日までに労働基準監督署に届出予定
④ 介護休業の対象者に関する改正	④ 介護休業規程を改正し、令和7年9月5日付で労働基準監督署に届出したことを確認
⑤ 介護休業は、要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで取得することができる定め	⑤ 育児・介護休業規定を令和7年11月1日付で改正し、令和7年12月19日までに労働基準監督署に届出予定

(2) 労使協定

労使協定は、全ての事業者において必要に応じて届出され、また職員への周知は適切にされていました。

2事業者で必要な労使協定が締結されておらず、また、6事業者で一部必要な労使協定の内容が適正ではありませんでしたが、それ以外の事業者では労使協定は適正な内容で締結されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 一斉休憩の適用除外に関する労使協定の締結	① 一斉休憩の適用除外に関する労使協定を令和7年10月1日付で締結したことを確認
② 賃金控除に関する協定（24協定）に賃金支給日を規定	② 賃金控除に関する協定（24協定）を改正し、令和7年10月20日付で締結したことを確認
③ 年次有給休暇の時間単位付与に関する労使協定の締結者の改正	③ 年次有給休暇の時間単位付与に関する労使協定を改正し、令和7年9月30日付で締結したことを確認

④ 育児・介護休業等に関する労使協定と育児・介護休業規程の整合性を見直し	④ 育児・介護休業等に関する労使協定を改正し、令和7年9月30日付で締結したことを確認
--------------------------------------	---

(3) 労働条件通知書、雇用契約書

労働条件通知書は、全ての事業者において労働契約の締結に際し書面で明示されていましたが、4事業者で一部法定事項の記載漏れがありました。

また、1事業者で雇入に関する書類の保管が適正ではなく、その他、1事業者においてパートタイマー・有期雇用労働者の雇入れ時に実施すべき雇用管理の改善措置内容の説明がされていませんでした。

主な指摘事項	改善状況
① 雇用契約書に就業場所・業務の変更の範囲を記載	①② 今後使用する新しい雇用契約書の雛形を確認
② 有期雇用契約の場合、雇用契約書に無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）と無期転換後の労働条件を記載	
③ 採用内定及び労働条件通知書に休憩時間の与え方を記載	③ 採用内定及び労働条件通知書の雛形が令和7年11月12日付で改正されたことを確認
④ 雇入れに関する書類の適正な保存	④ 令和7年9月12日の再訪問時に令和6年4月1日以降入社した職員分を適正に保存していることを確認
⑤ 有期雇用労働者の雇入れ時に雇用管理の改善措置の内容を説明	⑤ 令和7年10月15日付の社内周知文書を確認

(4) 年次有給休暇

年次有給休暇は、1事業者で付与日数が適正ではなく、その他、1事業所において年5日の年次有給休暇の未取得がありましたが、それ以外の事業者では適正に付与・管理されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 定年退職後の継続雇用者（臨時職員）への年次有給休暇の適正な日数の付与	① 令和7年10月14日付けで、対象者へ「年次有給休暇の付与日数の訂正について」という通知を書面で交付したことを確認
① 年5日の年次有給休暇の取得	① 出勤簿により、改善期日である令和7年11月末日までに改善対象者が年次有給休暇を5日取得したことを確認

(5) 賃金、割増賃金

賃金台帳は、全ての事業者において調製され適切に保存されていました。

2事業者で一部法定事項の記載漏れがあり、また、1事業者で時間外労働時間数の集計及び割増賃金の計算が適正ではありませんでしたが、それ以外の事業者では、法定事項は適正に記載され、また、割増賃金も適正に計算されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 賃金台帳に賃金計算期間を記載	① 令和7年度賃金台帳で賃金計算期間が記載されていることを確認
② 早出出勤（超過勤務）を時間外労働として集計し、割増賃金の計算に反映	② 令和7年10月15日支給の給与明細で未集計分の割増賃金を支払ったことを確認

(6) 労働者名簿

労働者名簿は、全ての事業者において調製され、適切に保存されていました。

1事業者で一部法定事項の記載漏れがありましたが、それ以外の事業者では法定事項は適正に記載されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 業務の種類を記載	① 令和7年9月24日に提出された労働者名簿で業務の種類が記載されていることを確認
② 退職日は、退職した日を記載	② 令和7年9月14日に提出された労働者名簿で退職日が適正に記載されていることを確認

(7) 勤怠管理

勤怠管理は、全ての事業者において適切に行われていました。

(8) 社会保険

1事業者で労働保険に関する届出及び労働保険料の計算が適正ではありませんでしたが、それ以外の事業者では適正に行われていました。

また、全ての事業者において、雇用保険、健康・厚生年金保険の保険料に関する届出は適正に行われていました。

主な指摘事項	改善状況
① 労働保険関係成立届及び労働保険概算保険料申告書の届出	① 令和8年4月末日までに労働基準監督署に届出予定

(9) 人事関係

職員の採用は、全ての事業者において自社ホームページ、ハローワークや求人媒体などを通して適正に行われていました。

(10) 安全衛生関係

常時50人以上の労働者を使用する全ての事業場において、産業医・衛生管理者の選任及び労働基準監督署への届出が必要とされていますが、対象となる全ての事業者において、適切に選任され、届出がなされていました。

また、衛生管理者は少なくとも週1回、産業医は原則少なくとも毎月1回作業場を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときに、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならないとされていますが、対象となる全ての事業者において適正に行われていました。

なお、2事業者から、対象施設に職員は常駐せず、訪問頻度は低く1回あたりの滞在時間も短いため、衛生管理者及び産業医の定期巡視の対象となる作業場等には該当しないという申し出があり、対象施設の直近上位の事業場を管轄する労働基準監督署から作業場等には該当せず、産業医等の巡視義務違反にはあたらないとの確認がとれたため、これを受けて当該対象施設を定期巡視の対象外としました。

常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場において、衛生推進者の選任が必要とされていますが、全ての事業者において、適切に選任されていることを確認しました。

定期健康診断は、全ての事業者において、適正に行われていました。

(11) 派遣労働者、請負契約者

7事業者で派遣契約を締結していることを確認しました。また、1事業者でシルバー人材センターとの請負契約を締結していることを確認しました。

主な指摘事項	改善状況
① 専属の派遣先責任者の選任	① 令和7年4月1日作成の派遣先管理台帳にて確認

(12) その他

全ての事業所において、災害や事故の発生を想定したマニュアルや連絡体制が整備され、研修や訓練も実施されており、施設の安全・安心の確保のための対応は良好であることが認められました。

常時雇用する職員が101人以上の企業は次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務とされていますが、それぞれ1事業者で適切に行われていませんでした。

また、1事業者において、港区が定める最低賃金額を下回る職員がおり適切な賃金が支払われていませんでした。

主な指摘事項	改善状況
① 港区の定める最低賃金の遵守	① 令和7年4月1日付労働条件通知書により、港区の定める最低賃金以上であることを確認
② 次世代育成支援推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表	② 両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベースで公表されていることを確認

《注釈》

「主な指摘事項」及び「改善状況」については代表的なものを記載しています。

9 総評

モニタリング全体をとおり、対象となった施設の全ての事業者はコンプライアンス(法令遵守)の意識も高く、日ごろから、雇用環境の改善をテーマとして、積極的に取り組んでいました。人事や安全衛生管理関係についての意識が高く、適正な職員採用や、災害や事故に対する危機管理への取組状況、健康で働きやすい職場環境の整備状況は、大変良好なもの

評価できます。これは、継続的に安心・安全なまちづくりに取り組む港区における指定管理者の特徴と考えられます。

心身ともに健康であることが、ワーク・ライフ・バランスの向上につながり、個々の業務に対するモチベーションも高まり、ひいては職員満足度や顧客（区民）満足度の向上にもつながっていくものと思われます。労働環境モニタリングがその取組の一助となっていれば幸いです。

改善すべき事項として今回のモニタリングで多くの指摘を受けた事項は、法改正が続いている育児・介護休業法について、育児休業及び介護休業に関する規程や関連する労使協定の改正が追いついていない点です。社会の変化とともに複数回の法改正（令和4年4月1日、同年10月1日及び令和5年4月1日改正施行）があり、また令和7年4月1日及び10月1日にも改正施行されていることから、一層意識を高めて規定整備とその運用に対応していただきたいと思えます。

労働条件通知書は令和6年4月1日に改正法が施行されましたが、法改正に伴う法定事項が記載されていないという指摘がありました。また、賃金台帳や労働者名簿についても法定事項が記載されていないという指摘がありました。書面で明確に記載された労働条件や法定事項を、労使ともに誠実に遵守していくことが、様々なトラブルの防止につながります。労働条件通知書、賃金台帳及び労働者名簿の整備、点検は重要な労務管理として励行することが重要です。

割増賃金の計算が適正でないとの指摘がありました。計算対象とすべき時間外労働を集計していなかったとの指摘ですが、労働関係諸法令に準じた賃金計算方法の整備、遂行及び点検を励行することが重要です。なお、指摘を受けた事業者からは、改善が終了したとの報告をいただいています。

労災保険の適用業種が適切でなく、またこれに伴い労働保険料の計算も適切ではないとの指摘がありました。施設の直近上位の事業場と異なる業種の場合、労働保険の継続事業一括認可の対象にはならないので、適切な届出となるよう点検を励行することが重要です。

施設長と職員（派遣職員を含む）及び請負契約者に対しアンケートによる意識調査を実施しました。アンケート用紙には令和3年度からアンケートの設問とは関係なく自由に意見を書いてもらう自由意見欄を設け、回収時には施設担当者がアンケートを閲覧できないよう個別封筒へ封入するよう依頼をしています。

全体的な傾向として、施設ごとに差はあるものの、職員向けアンケートの「あなたは仕事の目標を的確に定めたうえで行動していますか」、「休日や休暇の取得にあたって納得していますか」、「残業を含む現在の労働時間は適切であると思えますか」、「時間外や休日の労働時間は給与に適切に反映されていますか」及び「現在の仕事量は適切であると思えますか」の設問をはじめとして、すべての設問において施設に対して肯定的であることが伺えます。

この他、職員向けアンケートの「もっと自分自身に知識や技術を身につけたいと思えますか」との設問に対し、84.7%の職員が「はい」と回答しており、自己啓発意欲が高い職員が多いことがわかりました。この点、施設長向けアンケートでは、「職員の能力開発（教育研修や職場での実地指導など）に努めていますか」との設問に対し、大半の施設長が「はい」と回答しており、合致していると思われます。

ハラスメントについて、「昨年4月以降、上司や同僚からセクハラやパワハラを受けたことはありますか」、また「昨年4月以降、上司や同僚間でセクハラやパワハラを見かけたことはありますか」との設問に対し一部の職員が「はい」と回答していますが、全体的な傾向としては良好です。

なお、一部の指定管理者は、「職場は自由に相談や提案がしやすい雰囲気にあると思いますか」、「人事評価は適切に決められていると思いますか」、「施設長は職員の声に耳を傾けていると思いますか」、及び「上司とは適切にコミュニケーションがとれていますか」との設問では「いいえ」という回答が35%を超え、また「昨年4月以降、上司や同僚間でセクハラやパワハラを見かけたことはありますか」との設問では「はい」という回答が同じく35%を超えており、全体と比べて高い割合となっていることを確認しました。より肯定的な回答が増えるよう、継続的な取り組みが望まれます。

請負契約者に関しては、特筆すべき傾向はありません。

自由意見欄には、施設ごとに差はあるものの、建設的な意見の記載がある一方で、事業者に対する人間関係及び労働条件に対する否定的な意見・不満の記載もありました。一部の指定管理者は、職員の半数が自由意見欄に記載していました。職員が増えると徐々に雇用管理が難しくなるのは必然ですので、積極的・継続的なコミュニケーションを通じ、現場の状況を把握し、職員の納得度を高めながら業務を進めることが大切です。

挙げられた改善事項については、十分にご理解のもと、前向きに改善に取り組んでいただいたこと、対応に時間を要する事項についても、明確な予定を示して真摯に取り組んでいただいたことから、問題解決の体制と意識も確立しているものといえます。令和7年11月30日の期限までに改善が間に合わなかった事項については、事業者ごとに計画されている予定日までに、企画課で引き続き改善状況を確認する必要があります。